



Comune di Livorno

**ACCORDO STRALCIO
ANNO 2022
(CCDI 2022-2024)**

***PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI LIVORNO***

ACCORDO STRALCIO AL CCDI 2022-2024

Indice

Premesse di ordine generale	pag. 2
Articolo 1	pag. 3
Campo di applicazione	
Articolo 2	pag. 3
Durata	
Articolo 3	pag. 3
I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 4	pag. 4
I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 5	pag. 6
I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art.7 comma 4 lett. g) CCNL 21/05/2018)	
Articolo 6	pag. 6
Modifica art. 11 comma c. 5 lett c) CCDI 2021-2023 riconfermato dall'art. 11 del CCDI 2022/2024 - Responsabilità personale addetto ai servizi di protezione civile	
Articolo 7	pag. 7
Clausola programmatica e finale	

Premesse di ordine generale

a) Con deliberazione Giunta Comunale n. 733 del 17/12/2021 il Presidente e la delegazione trattante di parte pubblica erano stati autorizzati alla sottoscrizione definitiva dell'accordo di Contrattazione Decentrata Integrativa (CCDI) 2022-2024.

In data 21/12/2021, a seguito del parere favorevole di certificazione espresso in data 16/12/2021 dal Collegio dei Revisori dei Conti, è stato definitivamente sottoscritto il CCDI 2022-2024.

b) Il CCDI vigente, all'articolo 3, punto 3, ed all'articolo 12, fa espresso riferimento alla sottoscrizione di un accordo stralcio relativo alle seguenti code contrattuali, da approvarsi entro il 31/03/2022:

“1. Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche ex art.113 del D.lgs.vo 18 aprile 2016, n.50 e s.m.i.;

2. modalità progettuali, operative ed applicative per gli incentivi IMU/TARI di cui all'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145.

In data 07/03/2022 è stata sottoscritto definitivamente l'accordo su entrambe le succitate code contrattuali, sulla base della deliberazione G.C. n. 98 del 01/03/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione, alla luce del parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti pervenuto in data 28/02/2022;

c) In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 per il comparto funzioni locali. L'articolo 13 – Norme di prima applicazione, espressamente prevede al punto 4.:

“4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.”;

d) Le parti ritengono opportuno procedere, nelle more della definitiva applicazione del nuovo CCNL, ad un accordo stralcio con il quale disciplinare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 ex art. 16 del CCNL 21/05/2018. Viene altresì concordato di addivenire sia ad una nuova disciplina relativamente alle modalità di attribuzione degli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, alla luce di quanto rappresentato con rapporto prot. n. 52037 del 22/04/2022 del Dirigente del Settore “Entrate e Revisione della Spesa”, già apprezzato dalla Giunta comunale con decisione n. 148 del 17/06/2022 sia ad una modifica della platea degli aventi diritto alle indennità di protezione civile;

e) Con decisione Giunta Comunale n. 307 del 09/12/2022, è stata apprezzata la proposta di accordo stralcio al CCDI 2022, elaborata alla luce dell'esito favorevole delle riunioni di delegazione trattante già svoltesi;

f) In data 14/12/2022 è stata sottoscritta la pre-intesa di accordo stralcio anno 2022 al CCDI 2022-2024;

g) Le clausole contrattuali relative all'accordo stralcio de quo vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, salvaguardando la delimitazione delle competenze degli organi di gestione in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 65 c.1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n.150, nonché i criteri stabiliti dalle norme di legge e dai contratti sugli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività, pur in presenza di un perdurante obbligo di contenimento delle risorse da destinare al trattamento accessorio.

h) Le parti si danno reciprocamente atto delle procedure necessarie perché la preintesa, una volta siglata, possa avere piena efficacia (ex Circolare n. 25/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, emanata ai sensi dell'art. 40 bis c.1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165). Nello specifico la compilazione della documentazione prevista - (Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria) - al fine di ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori, necessaria e propedeutica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo stralcio al CCDI 2022;

i) In data 18/12/2022 è stato rilasciato il parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in A.C. prot. n. 164959/2022 del 21/12/2022, e pertanto è possibile procedere alla sottoscrizione definitiva dell'accordo stralcio anno 2022 al CCDI 2022-2024; la Giunta Comunale con deliberazione n. 816 del 20/12/2022 ha pertanto autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'accordo stralcio anno 2022 al CCDI 2022-2024;

l) Viene dato altresì atto del consolidamento del fondo ex. art. 67 del CCNL 21/05/2018 come da determina n. 6488 del 06/10/2022, certificata dall'organo di revisione in data 10/10/2022.

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente accordo stralcio si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Livorno.
2. Il presente accordo stralcio si applica, altresì, al personale complessivamente ricompreso nella dizione “ex provinciali” in servizio presso il Comune di Livorno.

Articolo 2

Durata

1. Il presente accordo stralcio concerne il periodo 01/01/2022 – 31 dicembre 2022, salvo quanto previsto al successivo articolo 5.
2. Per quanto non contemplato nel presente accordo stralcio permangono le previsioni dei precedenti accordi decentrati, ex art.5 comma 4 CCNL 1/4/1999, per le parti compatibili o non disapplicate dal contratto collettivo nazionale ex art.2, comma 8 CCNL 21/05/2018.

Articolo 3

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 21/05/2018)

1. Le Parti convengono che l'applicazione dei criteri e delle regole riportate nel presente CCDI, determinano conseguentemente - in relazione alle disponibilità complessive del fondo come ad oggi costituito e fatti salvi dunque gli esiti di successive dinamiche gestionali - il quadro previsionale delle destinazioni disponibili per il triennio 2022-2024, ripartite fra i vari istituti contrattuali previsti all'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tengono conto, orientativamente, di un'equilibrata distribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.
3. Le Parti, pertanto, in relazione ai criteri del presente CCDI, prendono atto della destinazione complessiva delle risorse finalizzata ai seguenti istituti ex. art. 68 del CCNL 21/05/2018:
 - a) premi correlati alla performance individuale e organizzativa;
 - c) sistema indennitario: indennità condizioni lavoro e di servizio esterno, indennità di turno, maggiorazioni orarie, reperibilità, compensi per specifiche responsabilità ed indennità di funzione;
 - d) progressioni economiche finanziate con risorse stabili;
 - e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi Istat, Avvocatura, compensi IMU-TARI), finanziati con la parte variabile del fondo.
4. Le parti, in relazione alla performance organizzativa ed individuale, si impegnano a destinare le eventuali ulteriori risorse residue di cui all'art.67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, per tale istituto nel triennio di vigenza del presente accordo stralcio.
5. I criteri di ripartizione delle risorse potranno essere oggetto di negoziazione eventuale con cadenza annuale, sebbene sottostiano comunque al limite e vincolo di spesa di cui all'art.23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, che prevede che a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 come convertito con modificazioni dalla legge 11 febbraio 2019, n.12 e sulla base delle verifiche sull'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019 e confermate dal D.M. 17/03/2020.

Articolo 4

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018)

1. L'istituto della progressione economica si realizza tramite acquisizione, in sequenza, degli incrementi retributivi previsti per le varie categorie economiche, riportate nella Tabella C del CCNL 21/05/2018. Tale attribuzione avviene in maniera selettiva fra i dipendenti ai sensi dell'art.16 del CCNL 21/05/2018 e sulla base dei criteri sotto riportati, alla luce della positiva sperimentazione già avvenuta relativa alle progressioni 2021.

2. I posti a selezione per le progressioni orizzontali 2022 sono distribuiti, sulla base di una graduatoria unica di ente, in relazione alle disponibilità di risorse assegnate per tale finalità, pari a circa 116.400,00 € come budget previsionale da destinare secondo le percentuali definite in tabella, ripartite per categoria economica:

Progressione		n. dip.ti differenziale ammessi stipendiale		%	n. dip.ti progredibili	spesa
B1	B2	2	324,85 €	45%	1	324,85 €
B2	B3	3	790,69 €	45%	1	790,69 €
B3	B4	6	302,82 €	45%	3	908,46 €
B4	B5	16	353,80 €	45%	7	2.476,60 €
B5	B6	9	378,29 €	45%	4	1.513,16 €
B6	B7	13	833,23 €	45%	6	4.999,38 €
B7	B8	12	498,34 €	45%	5	2.491,70 €
TOTALE		61			27	13.504,84 €
C1	C2	63	525,62 €	20%	13	6.833,06 €
C2	C3	53	628,94 €	20%	11	6.918,34 €
C3	C4	59	732,65 €	20%	12	8.791,80 €
C4	C5	45	885,18 €	25%	11	9.736,98 €
C5	C6	59	693,33 €	25%	15	10.399,95 €
TOTALE		279			62	42.680,13 €
D1	D2	24	1.174,96 €	20%	5	5.874,80 €
D2	D3	30	2.417,80 €	20%	6	14.506,80 €
D3	D4	44	1.177,60 €	20%	9	10.598,40 €
D4	D5	31	1.283,56 €	25%	8	10.268,48 €
D5	D6	24	2.074,73 €	25%	6	12.448,38 €
D6	D7	14	1.625,00 €	25%	4	6.500,00 €
TOTALE		167			38	60.196,86 €
TOTALE		507			127	116.381,83 €

3. Il personale interessato, numericamente riportato nella tabella soprastante, è costituito da quello in servizio nell'Ente alla data del 01/01/2022 e che a quella data presenta, per tutte le categorie, il requisito minimo di permanenza nella posizione economica di 24 mesi ex art. 16, comma 6° CCNL 21/05/2018.

4. Sono esclusi dalle procedure per le progressioni economiche i dipendenti in aspettativa a vario titolo oppure sospesi dal servizio in relazione a procedimenti disciplinari o giudiziari per un periodo superiore a tre mesi, per i quali, quindi, non sia stata effettuata la valutazione della performance individuale del triennio di riferimento.

5. Le progressioni saranno assegnate con decorrenza 01/01/2022.

6. Il personale interessato al singolo percorso selettivo viene individuato dal Settore "Indirizzo, Organizzazione e controllo", che provvede alla pubblicazione dell'elenco dei nominativi nella intranet aziendale, al fine delle verifiche da parte degli interessati in relazione ad eventuali errori e/o omissioni.

7. Potranno essere sottoposti a progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito come performance individuale nel triennio 2019/2020/2021, unitamente ad altri fattori attinenti all'area delle competenze professionali e delle conoscenze. Tali punteggi (in centesimi) saranno attestati da parte dei dirigenti di riferimento, in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia al modello allegato n.1, strutturata per categoria e posizione economica, secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art.16 CCNL 21/05/2018. Per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione economica, il dipendente deve riportare una valutazione minima complessiva corrispondente al punteggio di 60/100.

8. Sulla base dell'anzianità nella posizione economica di ciascuna categoria della tabella di cui al punto 2 vengono inviati, a cura del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo, ai Dirigenti di Dipartimento - o tenendo conto delle specificità degli assetti organizzativi, al Segretario Generale, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Settore/Staff - gli elenchi del relativo personale ripartito per profilo professionale che può concorrere alle progressioni economiche, prendendo come riferimento l'assegnazione del dipendente alla data del 01/01/2022 per le necessarie verifiche in relazione ai punteggi attribuiti dal Settore "Indirizzo, Organizzazione e Controllo". Ai fini della computazione dell'esperienza maturata nella categoria economica di appartenenza, sarà considerato anche il servizio prestato in altro ente pubblico da parte dei dipendenti pervenuti entro il 01/01/2022 presso il Comune di Livorno a seguito di processi di mobilità. Il punteggio relativo alla eventuale non valutabilità dell'esperienza del dipendente è di competenza esclusiva del Dirigente di riferimento.

9. Qualora nel corso dell'anno fossero intervenute mobilità di personale interno o riorganizzazioni, il dirigente di Settore titolato ad attestare i punteggi della scheda del singolo dipendente è colui al quale il dipendente è attualmente assegnato, sentiti i Dirigenti dei precedenti Settori. In tal caso detto dirigente, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il dirigente di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione, sulla cui base poter complessivamente esprimersi. Nel caso di personale comandato o distaccato presso soggetti esterni (enti e amministrazioni pubbliche), le relative proposte di valutazione di norma dovranno essere acquisite presso i soggetti che gestiscono funzionalmente il personale stesso, dal dirigente del Settore interessato per affinità di materia al servizio di cui trattasi.

10. Una volta concluso il processo di verifica delle schede di valutazione da parte dei dirigenti di riferimento, e preliminarmente ai nuovi inquadramenti, la dirigenza dà comunicazione individuale dei suoi esiti rendendo dunque partecipe il personale delle scelte compiute, ai fini della massima chiarezza e trasparenza. Il personale sottoscrive per presa visione la scheda di valutazione, potendo richiedere in quella fase specifico colloquio al Dirigente che ha compilato la scheda. I dipendenti valutati possono evidenziare le proprie ragioni ed eventuali errori od omissioni che possono essere incorsi a loro avviso nelle valutazioni di propria pertinenza, entro il termine massimo di 10 giorni dalla predetta comunicazione.

Entro ulteriori 15 giorni un apposito Collegio composto dal Dirigente di riferimento, dal Dirigente di Dipartimento, dal Segretario Generale e dal Direttore Generale, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimostranze dell'interessato, che può essere assistito eventualmente dall'organizzazione sindacale di appartenenza, e procede alle determinazioni finali.

11. Effettuate le procedure di cui ai commi precedenti i dirigenti di Dipartimento - o tenendo conto delle specificità degli assetti organizzativi, il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti di Settore/Staff - competenti adottano proprie determinazioni di approvazione degli esiti delle schede di valutazione, trasmettendole al dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo.

12. Viene redatta, a cura del Settore Indirizzo Organizzazione e controllo, la graduatoria unica di Ente degli idonei per ogni Categoria Economica di appartenenza del personale, secondo i punteggi conseguiti, sulla base del budget contrattato e del numero dei posti messi a selezione. A parità di punteggio complessivo, i soggetti da inquadrare nella nuova posizione economica vengono individuati tenendo conto del maggior punteggio assegnato nella scheda per la “performance individuale”.

13. Nel caso di permanenza di parità di punteggio, vengono stabiliti i seguenti ulteriori criteri:

- a) progressione dipendenti con maggior punteggio nella performance individuale 2021;
- b) ad ulteriore parità di punteggio, progrediscono i dipendenti con maggior valore sulla performance individuale 2020;
- c) in caso di ulteriore ex-aequo, progrediscono i dipendenti maggiori di età, compatibilmente con le risorse di parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2022.

14. Nel caso di ulteriore permanenza di parità di punteggio, progrediscono tutti i dipendenti a pari merito, compatibilmente con le risorse di parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2022.

15. Completate le fasi di cui sopra, il Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo dispone gli inquadramenti e la liquidazione degli importi dovuti, con decorrenza dal 01/01/2022.

Articolo 5

I criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art.7 comma 4 lett. g) CCNL 21/05/2018)

1. Le parti convengono di attribuire al personale impegnato nelle attività relative agli incentivi IMU/TARI di cui all’art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145, nel rispetto delle disposizioni di legge, sulla base delle modalità di ripartizione di cui all’allegato parte integrante del Progetto Tributi - Incentivi IMU-TARI.

2. Le parti concordano di stabilire, a titolo di riconoscimento incentivante individuale, la quota percentuale massima prevista dalla normativa pari al 15% del trattamento tabellare individuale lordo, nel rispetto delle disposizioni di legge e di regolamento (Rif.to art. 44-bis Regolamento delle Entrate).

3. Tale disciplina ha efficacia per le annualità 2022-2024, in analogia alla vigenza dell’attuale CCDI 2022-2024.

4. Le parti confermano il superamento e l’abrogazione della disciplina di cui all'accordo del 11/10/2013, punti 2.2.5 e 2.2.6 limitatamente alla parte relativa alla regolamentazione del progetto tributi relativo agli incentivi da recupero elusione ed evasione ICI da corrispondere ai dipendenti, divenuta ormai attività a stralcio e già compresa nelle poste di bilancio dell’ente.

Articolo 6

Modifica art. 11 comma c. 5 lett c) CCDI 2021-2023 riconfermato dall’art. 11 del CCDI 2022/2024 -Responsabilità personale addetto ai servizi di protezione civile

1. Le parti convengono che l’art. 11 c.5 lettera c) del CCDI 2021-2023, confermato nei criteri dall’art. 11 del CCDI 2022-2024, sia riformulato e sostituito come segue:

“c) Relativamente all’indennità di cui all’art.70-quinquies, comma 2°, lett. c) del CCNL 21/05/2018, per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, l’importo è quantificato in € 350,00 annui. L’indennità viene riconosciuta al personale addetto ai servizi di protezione civile individuato con provvedimento del competente dirigente per quelle attività che siano oggettivamente diverse dalle funzioni di cui al comma 1° dell’art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 e certificate da parte del dirigente medesimo.”

Articolo 7

Clausola programmatica e finale

Le parti convengono che per quanto non disciplinato dalle presenti code contrattuali al CCDI 2022-2024 continuano ad applicarsi i criteri definiti in accordi precedenti, per le parti ancora compatibili con il CCNL 21/05/2018, e di cui al CCDI 2022-2024 del 21/12/2021 relativo al triennio 2022/2024.

ALLEGATO 1 - Elementi di valutazione per le progressioni orizzontali 2022**Dipendente:****Categoria e posizione economica: passaggio alla posizione:****Profilo Professionale:****Settore di appartenenza:*****1. Per tutti i passaggi di posizione economica nelle cat. B, C e D***

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione performance individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media nel triennio in questione	p. da 0 a 60	
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	Qualificazione ed esperienza professionale	Esperienza maturata nella categoria economica di appartenenza 1) da 24 mesi fino a 35 mesi e 29 giorni punti 15 2) da 36 mesi fino a 59 mesi e 29 giorni punti 25 3) da 60 mesi fino a 71 mesi e 29 giorni punti 30 4) da 72 mesi fino a 119 mesi e 29 giorni punti 35 5) da 120 mesi in poi punti 40 6) non valutabile punti 0	p. da 0 a 40	
TOTALE (PUNTEGGIO MASSIMO)			p. da 0 a 100	

Il Dirigente Settore

per presa visione Il Dipendente

ALLEGATO PARTE INTEGRANTE PROGETTO TRIBUTI, INCENTIVI IMU-TARI – ART.5 ,C.1**Modalità di ripartizione fra gli uffici**

UFFICIO	% apporto individuale dipendenti	MOTIVAZIONE
IMU, stralcio ICI, CRD	100,00%	Si occupa in via prevalente del recupero fiscale IMU. Ricomprende l'attività di redazione di tutti gli atti di accertamento che vengono emessi anche sulla base delle segnalazioni/indicazioni comunicata dagli altri uffici. I dipendenti assegnati a questo ufficio si occupano trasversalmente di tutte le altre attività necessarie ad una corretta gestione dei tributi di competenza. Interscambio informazioni con ufficio tari per istruttorie accertamenti.
TARI/ stralcio TARES	100,00%	Si occupa in via prevalente del recupero fiscale TARI. Ricomprende l'attività di coordinamento nei confronti dei soggetti terzi (supporto alle attività tributarie) di tutti gli atti di accertamento che vengono emessi anche sulla base delle segnalazioni/indicazioni comunicata dagli altri uffici. I dipendenti assegnati a questo ufficio si occupano trasversalmente di tutte le altre attività necessarie ad una corretta gestione dei tributi di competenza. Interscambio informazioni con ufficio Imu per istruttorie accertamenti.
Canone Unico - stralcio Tosap/icp/ canone patrimoniale pubblicitario	60,00%	Prevalente attività di gestione dati ed informazione a vario titolo, agli altri uffici, per l'individuazione di sacche di evasione: scambio di informazioni e controlli nella fase di istruttoria e rilascio delle concessioni e autorizzazioni per l'Imu e in maniera rilevante per la TARI.
Centro Unico della Riscossione	80,00%	Ha il ruolo determinante nella riscossione dei due tributi e di coordinamento e monitoraggio delle attività di riscossione coattiva. Ha il compito di monitorare il concessionario segnalando informazioni per facilitare e migliorare le attività di riscossione. E' un ufficio che ha la prevalenza se non esclusività delle sue attività in ambito di input della riscossione.
Staff del Dirigente	80,00%	Svolge attività amministrativa, di supporto operativo, digitale di carattere trasversale. Il funzionamento è particolarmente rilevante per la complessiva gestione della struttura. Non svolge attività direttamente in ambito tributario, bensì di staff. Ha un'attività di supporto trasversale a tutte le P.O. tributarie.
Nucleo Polizia antievasione	60,00%	Ha un ruolo di supporto su istruttorie complesse e attività ispettiva in ambito tributario., con particolare rilievo ai due tributi IMU e TARI. Hanno ruolo di agenti accertatori.

Ufficio Stato Civile	60,00%	Sono coinvolti tre dipendenti dell' Ufficio Stato Civile relativamente all'attività di verifica, in materia di separazione legale, dei contribuenti avente coniuge che risulta essere residente al di fuori del Comune di Livorno.
Servizi finanziari	60,00%	Sono coinvolti due dipendenti dei servizi finanziari relativamente alle attività di contabilizzazione, scarico F24, scarico riscossioni ruoli ADER, con un supporto contabile alla corretta e giusta imputazione degli incassi.
Ufficio SIT/Sistemi informativi/ Tecnico oo Patrimoniale	60,00%	I sistemi informativi unitamente al SIT hanno un ruolo rilevante. I due soggetti coinvolti hanno un ruolo importante nelle integrazioni delle banche dati e nelle estrazioni puntuali per l'individuazione di arre di verifica per evasione. E' coinvolta anche un tecnico dell'ufficio Tecnico Patrimoniale per il supporto all'evasione delle aree edificabili.

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 22/12/2022

Per i rappresentanti di Amministrazione

Il Presidente della delegazione trattante -
Dirigente del Settore "Indirizzo, organizza-
zione e controllo"

Dr. Massimiliano Lami - firmato

Il Dirigente del Dip.to "Risorse, Sviluppo e
Servizi Generali" e del Settore "Entrate e
Revisione della Spesa"

Dr. Alessandro Parlanti - firmato

Il Dirigente del Settore "Istruzione e Politi-
che Giovanili"

D.ssa Michela Casarosa - firmato

per le Organizzazioni Sindacali

RSU dipendenti - firmato

FP CGIL - firmato

CISL FP - firmato

UIL FPL - firmato

CSA REGIONI E AUTONOMIE LO-
CALI
